

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi
Strata I pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:
FAJAR RAHMAN PUTRA DISNA
B 100 160 334**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

FAJAR RAHMAN PUTRA DISNA
B 100 160 334

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:
Dosen Pembimbing



Drs. Kusdiyanto, M.Si.
NIK.674

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

OLEH :

FAJAR RAHMAN PUTRA DISNA
B 100160334

Telah dipertahankan di depan Dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta Pada hari Sabtu, 02 Mei 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Susunan Dewan Penguji:

1. **Dr. Edi Purwo Saputro, S.E., M.M.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. Kusdiyanto, M.Si.**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Drs. Agus Muqorobin, M.M.**
(Anggota II Dewan Penguji)

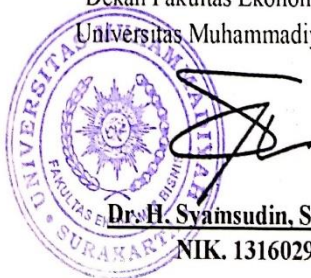
(... ..)

(... ..)

(... ..)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M.
NIK. 131602918

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 12 juli 2020

Penulis



FAJAR RAHMAN PUTRA DISNA
B 100160334

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Abstrak

Kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi merupakan bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan peningkatan kemampuan kerja, pemberian motivasi kerja, dan kompensasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Jenis Penelitian ini merupakan studi kepustakaan atau telaah dengan teknik analisis isi (*Content Analysis*). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menempatkan karyawan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuannya melalui kontrol sistem seleksi dan rekrutmen agar calon tenaga kerja baru yang akan diperoleh sesuai dengan yang diperlukan oleh perusahaan dan kemampuannya sesuai dengan posisi yang akan diduduki nantinya. Serta mengadakan pelatihan dan pengembangan terhadap keterampilan karyawan guna terus meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui pemenuhan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi agar kinerja karyawan meningkat, berupa penerapan kebijakan pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebijakan pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebijakan pemenuhan kebutuhan, dan Kebijakan Kebutuhan penghargaan, kebijakan aktualisasi diri. Kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja dengan memberikan kompensasi yang layak dan sesuai untuk meningkatkan kinerja. Hal tersebut berupa pemberian gaji yang layak dan adil, pemberian jaminan sosial dan tenaga kerja, serta memenuhi tunjangan.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kinerja

Abstract

Work ability, work motivation, and compensation are part of the factors that affect employee performance. The research aims to find out how the application of work capacity improvement, work motivation, and compensation in an effort to improve the performance of employees. This type of research is a study of literature or study with content analysis techniques (Content Analysis). Based on the results of the study it can be concluded that work ability influences employee performance by placing employees in positions according to their abilities through the control of the selection and recruitment system so that new job candidates to be obtained are in accordance with what is needed by the company and their abilities are in accordance with the position to be occupied later . As well as conducting training and development of employee skills in order to continuously improve work abilities possessed by employees.

Motivation influences employee performance through the fulfillment of factors that affect motivation so that employee performance increases, in the form of implementing physiological needs fulfillment policies, policies for meeting work safety and safety needs, fulfilling needs policies, and appreciation needs policies, self-actualization policies. Compensation has an effect on performance by providing appropriate and appropriate compensation to improve performance. This is in the form of providing decent and fair salaries, providing social security and labor, and meeting benefits

Keywords: Work Ability, Work Motivation, Compensation, and Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai arti penting, hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan (Jufrizen, 2016). Maka dari itu manusia ataupun karyawan memiliki peranan yang penting dalam pencapaian tujuan yang dimiliki oleh perusahaan, dikarenakan manusia menjadi penggerak dalam pemanfaatan dan pengelolaan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Maka dari itu agar dapat mengelola berbagai sumber daya tersebut harus dimiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas (Sinambela, 2016).

Selain memiliki kualitas SDM yang memadai, perusahaan juga diharuskan mampu mengelola dan mendayagunakan karyawan kualitas kinerja yang dimiliki karyawan dapat tetap terjaga dan maksimal. Maka dari itu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi kinerja (Tanujaya, 2015). Perusahaan memastikan kinerja karyawannya yang secara tidak langsung berkontribusi menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas tinggi, dan mendorong karyawan untuk terlibat dalam perencanaan perusahaan, sehingga karyawan termotivasi untuk bisa meningkatkan kinerjanya (Khan, 2012). Oleh karena itu agar tercipta kinerja karyawan yang maksimal memerlukan faktor-faktor pendukung baik yang berasal dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh sebuah organisasi ataupun perusahaan dalam mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal adalah bagaimana cara membuat karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati, 2017). Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015 : 70) menyebutkan bahwa kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan.

Di sisi lain dalam upaya peningkatan kinerja tidak dapat terlepas dari pengaruh motivasi yang dimiliki oleh karyawan, baik motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun motivasi yang berasal dari luar diri karyawan. Mangkunegara (2012, h.67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini dikarenakan motivasi dapat menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang baik dan maksimal. Oleh karena itu tidak heran apabila karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya berbanding lurus pula dengan kinerja yang dimiliki. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan pun tinggi.

Selain faktor kemampuan kerja dan motivasi, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para karyawannya. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi adalah penghasilan yang diberikan oleh Perseroan kepada Pegawai dalam bentuk uang untuk kurun waktu bulanan atau tahunan. Kompensasi juga merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan

kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawapengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan dibanding dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan (Roring, 2017). Dengan demikian, diharapkan tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan baik.

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitan kepustakaan (library research), yaitu serangkaian penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, atau penelitian yang obyek penelitiannya digali melalui beragam informasi kepustakaan (buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen) (Nana Syaodih. 2009. h.52.). Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif, penelitian deskriptif berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan (Sanusi, 2016).

2.2 Jenis data dan Sumber data

Metode pengumpulan data diambil dari sumber data, yang dimaksud sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dimana data dapat diperoleh. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber-sumber yang memberikan data secara langsung dari tangan pertama atau merupakan sumber asli. Sumber sekunder adalah sumber-sumber yang diambil dari sumber yang lain yang tidak diperoleh dari sumber primer.

2.3 Metode Pengumpulan data

Untuk memperoleh data secara terperinci dan akurat dalam penelitian ini menganalisis dua sumber yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Dalam skripsi ini sumber primer yang dikaji adalah jurnal-jurnal yang berkaitan dengan judul yang diangkat

dalam penelitian. Sedangkan sumber sekunder mengkaji buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan yang menjadi pokok bahasan skripsi ini.

2.4 Metode Analisis Data

Setelah data terkumpul langkah selanjutnya penulis menganalisis data tersebut sehingga ditarik suatu kesimpulan. Untuk memperoleh hasil yang benar dan tepat dalam menganalisis data, penulis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) dengan tujuan hasil yang diperoleh benar dan tepat dalam menganalisis data. Analisis isi (Content analysis) adalah penelitian yang bersifat pembahasan mendalam terhadap isi suatu informasi tertulis atau tercetak di media masa. Analisis isi dapat digunakan untuk menganalisis semua bentuk komunikasi, baik surat kabar, berita radio, iklan televisi maupun semua bahan dokumentasi yang lainnya (Afifudin. 2012).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Data

Berdasarkan uraian dari penelitian terdahulu penulis dapat memberikan gambaran, yaitu :

3.1.1 Bagaimana kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Dalam hal ini kemampuan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan tugas maupun tanggung jawab yang diberikan. Selain itu kemampuan kerja juga akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan apabila perusahaan memberikan kesempatan untuk karyawan agar mendapatkan pendidikan formal dan pelatihan guna meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

Upaya peningkatan kemampuan kerja yang dapat dilakukan agar mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan adalah memaksimalkan proses seleksi dan rekrutmen karyawan agar calon tenaga kerja baru yang akan diperoleh sesuai dengan tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan dan kemampuannya sesuai dengan posisi yang akan diduduki didalam perusahaan tersebut. Kemudian untuk menunjang kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dapat terus berkembang, perusahaan akan mengadakan program pelatihan dan pengembangan terhadap keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan melakukan suatu program yaitu lewat pendidikan dan latihan secara langsung, atau tidak langsung, hal ini dimaksudkan untuk menyiapkan pegawai dalam memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang supaya dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sikap kepribadian. Apabila kemampuan kerja yang dimiliki karyawan sesuai dengan tanggung jawab ataupun tugasnya dan juga perusahaan berusaha untuk terus meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dimiliki karyawan akan meningkat.

Hal ini sesuai dengan teori Kreitner & Kinicki (2003, h.185) bahwa Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai mampu mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Apabila kemampuan yang dimiliki memadai dan sesuai dengan jabatan ataupun tugas yang diberikan maka kinerja yang dimiliki akan meningkat.

3.1.2 Bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Motivasi menurut Sopiah (2008:170) adalah suatu keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja karyawan menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Dalam hal ini Motivasi kerja karyawan berperan penting karena dengan motivasi kerja karyawan, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Dengan demikian motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi dapat juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif

Penerapan motivasi yang sekiranya dapat dilakukan berupa kebijakan pemenuhan kebutuhan fisiologis dilakukan dengan cara pemberian insentif, gedung perkantoran yang baik dan penyediaan sarana prasarana penunjang. Kebijakan pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja sebagai berikut: Penyediaan Kamar Mandi, Kamar kecil, Sanitasi Air serta tersedianya sarana transportasi dan sarana

olahraga. Kebijakan Pemenuhan Kebutuhan Sosial dengan meningkatkan keterampilan sosial dan menciptakan sinergi kelompok. Kebijakan Kebutuhan Penghargaan dengan mengadakan roling ditempat kerja atau diadakan tes kenerja kembali dan peningkatan, etos kerja yang tinggi memiliki integritas yang tinggi sesuai dengan tupoksi dibidangnya. Kebijakan Aktualisasi Diri dengan cara: memberikan kesempatan seluas-luasnya pada mereka yang memang ingin berkembang. Dengan dipenuhinya faktor-faktor yang menjadikan tingginya motivasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

3.1.3 Bagaimana Kompensasi yang diterapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Tercapainya pemberian kompensasi yang baik tentunya akan mempengaruhi tingkat kinerja dan produktivitas karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan dapat memperoleh imbalan berupa kinerja yang lebih baik dari karyawan. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan dapat berkerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Seorang karyawan akan berusaha mencapai kinerja yang maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Apabila kompensasi yang terdiri atas jumlah kompensasi yang diterima, bentuk kompensasi itu sendiri ditingkatkan, maka semangat kerja pegawai akan meningkat. Pemberian gaji, upah, tunjangan dan pemberian fasilitas yang memadai secara signifikan akan mempengaruhi kinerja karyawan..

Penerapan kompensasi yang sekiranya dapat diterapkan yaitu dengan memperhatikan gaji pokok dengan baik, sistem pemberian gaji yang adil, pemberian jaminan sosial dan

jaminan kompensasi tenaga kerja serta memperhatikan tunjangan yang berupa asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun. Dengan memberikan kompensasi yang layak dan sesuai kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat berjalan dengan lancar dan memuaskan.

Hal ini sesuai dengan teori manajemen kompensasi (Wibowo. 2010:350):

- a. Memperoleh Personel Berkualitas
- b. Mempertahankan Karyawan yang Ada.
- c. Memastikan Keadilan
- d. Menghargai Perilaku yang Diinginkan
- e. Mengawasi Biaya
- f. Mematuhi Peraturan
- g. Memfasilitasi
- h. Saling Pengertian.

4. PENUTUP

Bedasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, peneliti dapat memberikan kesimpulan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menempatkan karyawan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuannya melalui kontrol sistem seleksi dan rekrutmen agar calon tenaga kerja baru yang akan diperoleh sesuai dengan yang diperlukan oleh perusahaan dan kemampuannya sesuai dengan posisi yang akan diduduki nantinya. Serta mengadakan pelatihan dan pengembangan terhadap keterampilan karyawan guna terus meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui pemenuhan

faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi agar kinerja karyawan meningkat, berupa penerapan kebijakan pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebijakan pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebijakan pemenuhan kebutuhan, dan Kebijakan Kebutuhan penghargaan, kebijakan aktualisasi diri. Kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja dengan memberikan kompensasi yang layak dan sesuai untuk meningkatkan kinerja. Hal tersebut berupa pemberian gaji yang layak dan adil, pemberian jaminan sosial dan tenaga kerja, serta memenuhi tunjangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Anwar, Sanusi. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Arifin Finriyani, Murdifin Haming, Ramlawati, Muchtar Lamo (2015) Merging Paramedic Performance And Service Quality. An Empirica Test Of An Integrative Model. *International Journal of Business and Management*. Volume 4 Issue 2: PP.52-58
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, R. N. (2017). *Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Disiplin Kerja*

- Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri). *Skripsi*. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga
- Hersey, Paul. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Hudiwinarsih, Windy Aprilia Murty Gunasti, 2012. “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (studi kasus pada perusahaan Manufaktur di Surabaya)*”. Jurnal Surabaya: STIE Perbanas Surabaya.
- Ismiyanto dan Riyadi Bambang, 2014. *Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Central Artha-Tegal*. Media Ekonomi dan Manajemen, Vol. 29, No. 2, Juli, ISSN : 085-1442.\
- Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 34-51.
- Julie, B., & Amanda, T. (2017). *Human resources management a contemporary approach* (Eighth). New York: Pearson.
- Khan, M. I. (2012). The Impact Of Training And Motivation On Performance Of Employees. *Business Review*, 7(2), 84-95.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketiga. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Oluseyi, A Shadare dan T, Ayo Hammed. 2009. *Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees’ Performance in*

- Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria: *European Journal of Economics, Finance and A*Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Prananta, M. I. 2008. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Motivasi terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Berbintang di Kalimantan Timur. Disertasi. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Raharjo, S., Paramita, P. D., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati). *Journal of Management*, 2 (2).
- Retnowati, Nova dan Muslichah Erma. 2012. Manajemen Kompensasi. Bandung: Karya Putra Darwati.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge, (2015). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Roring, F. . (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 4(3), 144–154. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i3.17991>
- Siagian, Sondang P. 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya, Cetakan ketiga. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi Satu. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.

- Syaodih, N. (2009). Metode penelitian pendidikan. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown. *AGORA*, 3(1), 1-7.
- Tallo, Maria graciona yudith, 2015. “*Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Perhutani Plywood Industry di Kabupaten Kediri Jawa Timur)*”. Jurnal Malang: Universitas Brawijaya.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widyaningrum Enny Mahmudah, 2012. *Effects Of Organizational Culture And Ability On Organizational Commitment And Performance In Ibnu Sina Hospital Gresik*. Academic Research International. Vol. 2, No. 1. ISSN-L: 2223-9553, ISSN: 2223-9944. www.journals.savap.org.pk.
- Wood, J. M.; Wallace, J; Zeffane, R.; Schermerhorn, J.R., Hunt, J. G.&Osborn, R.N. (1998) *Organizational Behaviour An Asia-Pasific Perspective*. Australian Edition, Queensland. Australia : Jacaranda Wiley Ltd.